

CAHIER DES CHARGES DES ESPACES EMPLOI

AGIRC-ARRCO

VERSION FEVRIER 2018

Préambule

Dans le cadre de leur action sociale, les Institutions de Retraite Complémentaire ont développé un soutien à destination des populations en recherche d'emploi et notamment les populations les plus fragilisées, au travers de moyens souvent mutualisés, appelés « Espaces Emploi ».

Dans le cadre des orientations prioritaires 2014-2018 de l'action sociale de l'Agirc-Arrco, un des objectifs définis est de soutenir le retour à l'emploi des actifs les plus fragiles, et notamment des chômeurs de longue durée. C'est dans ce contexte qu'a été défini un nouveau modèle des Espaces Emploi en 2015 mis en œuvre au 1^{er} janvier 2016. Ce cahier des charges qui s'applique à l'ensemble des Espaces Emploi, intègre l'accompagnement des chômeurs de longue durée cadres et non cadres, et ce, pour une action en complémentarité des autres acteurs sociaux et des dispositifs légaux relatifs à l'emploi.

L'appellation de cette structure du socle commun est « Espace Emploi Agirc-Arrco » suivi du nom de la ville d'implantation.

La charte graphique présentée *en annexe* est applicable par l'ensemble des Espaces Emploi.

1. Missions

Un Espace Emploi est un espace physique et lieu de ressources adaptable aux besoins individuels des chômeurs de longue durée les plus fragilisés. Il a pour mission d'accompagner les demandeurs d'emploi relevant des Institutions de Retraite Complémentaire, en situation de fragilité personnelle, dans une approche globale de leurs difficultés.

Le chômage de longue durée s'entend comme une cessation d'activité de plus de 12 mois. Une tolérance est apportée pour accompagner les personnes au chômage dès 10 mois. Les personnes ayant connu de courtes périodes d'activité (<6mois) pourront également être accompagnées dès lors qu'elles auront connu une période conséquente de chômage antérieure.

L'Espace Emploi dispose d'intervenants experts bénévoles et prestataires recrutés et encadrés par une équipe salariée.

L'Espace Emploi :

- accompagne les demandeurs d'emploi volontaires dans le cadre d'une démarche globale,
- évalue les situations et oriente les chômeurs qui ne relèvent pas des Espaces Emploi.

Tout demandeur d'emploi en situation de fragilité (*cf. point 4*) qui se présente dans un Espace Emploi Agirc-Arrco devra pouvoir être accompagné dans cet Espace emploi avec le financement de l'institution dont il relève.

La mise en œuvre des objectifs des Espaces Emploi s'inscrit en complémentarité et en continuité du diagnostic, des préconisations ou des actions réalisées dans les dispositifs légaux de l'emploi, sans pouvoir s'y substituer.

L'Espace Emploi Agirc-Arrco travaille en partenariat avec les centres de prévention Bien vieillir Agirc-Arrco et les acteurs locaux afin de faire accéder les demandeurs d'emploi à leurs droits, à la prévention, ou encore aux soins si nécessaire.

2. Gouvernance

La forme de la gouvernance est sous statut associatif, en gestion maîtrisée par les Institutions de Retraite Complémentaire.

Les structures de type associatif se conforment au cahier des charges qui prévoit notamment les modalités générales de gouvernance.

Le pilotage est effectué par le groupe de protection sociale à l'initiative de la création de l'Espace Emploi, selon le mode de gouvernance défini par les statuts.

3. Fonctionnement de la structure

a. Moyens humains

L'Espace Emploi fonctionne avec une équipe de professionnels qui recrute et encadre une équipe de bénévoles actifs ou retraités.

Les professionnels :

- sont salariés de la structure associative ou du GPS,
- peuvent être des prestataires occasionnels,
- sont garants de la bonne mise en œuvre de la prestation proposée.

Les bénévoles :

- peuvent être actifs ou retraités au moment de leur engagement,
- peuvent exercer cette fonction au maximum 5 ans après leur cessation d'activité, renouvelable annuellement après recommandations des professionnels,
- sont formés et encadrés par l'équipe de salariés de l'Espace Emploi,
- justifient d'une expérience professionnelle en qualité de chef d'entreprise, de fonction ressources humaines ou management,
- proposent un accompagnement en capital temps suffisant, adapté au besoin de chaque individu.

L'équipe de bénévoles doit être constituée d'expériences diverses.

Les Espaces Emploi Agirc-Arrco peuvent bénéficier des ressources et compétences des centres de prévention Bien vieillir Agirc-Arrco. La mise à disposition de professionnels intervenant dans ces centres de prévention doit être envisagée dans les locaux de l'Espace Emploi plutôt qu'au sein des centres de prévention si les moyens et la situation géographique le permettent.

Une matrice des compétences des professionnels salariés et bénévoles est proposée en **outil n°2**.

b. Moyens matériels

Les locaux de l'Espace Emploi doivent nécessairement être en adéquation avec la volumétrie du public accueilli et dotés de salles de réunions et de bureaux. Les personnes à mobilité réduite doivent pouvoir être accueillies.

c. Organisation territoriale

A la fin 2017, 13 Espaces Emploi existent, répartis sur 10 régions administratives distinctes. 9 d'entre eux sont implantés dans une région où sont comptabilisés plus de 200 000 chômeurs, critère retenu pour la création d'Espace Emploi.

L'ensemble des besoins identifiés est donc couvert pour la période 2014-2018 avec l'ouverture de l'Espace Emploi Toulouse qui devrait constituer la dernière création.

Des antennes locales (format simple) pouvant être déployées à condition qu'une analyse des besoins ait confirmé la nécessité d'une telle création.

4. Public visé

- Chômeurs de longue durée (12 mois) et fragilisés (tolérance à partir de 10 mois de chômage),
- pas de critère d'âge,
- cadres et non cadres,
- ouvert aux ressortissants de toutes les institutions de retraite complémentaire.

La date de référence pour la prise en compte de la durée de chômage est celle figurant sur l'attestation Pôle Emploi, remise à l'Espace Emploi à l'intégration du bénéficiaire au parcours d'accompagnement. Les courtes périodes de reprise d'activité récentes (< 6 mois) ne seront pas prises en compte.

La population fragilisée s'entend sous l'angle des problématiques sociales, familiales, financières ou toute autre problématique personnelle entraînant une indisponibilité psycho-sociale à la recherche d'emploi.

Le degré de fragilité est multifactoriel, il s'apprécie à partir de différents critères :

- situation personnelle : équilibre personnel, confiance en soi, solidité psychologique, contexte affectif, qualité de l'environnement relationnel,
- santé : degré de prise en compte de sa santé, problèmes de santé identifiés comme un frein,
- situation matérielle : logement, budget, endettement,
- mobilisation : adhésion implication, motivation,
- projet professionnel : état du projet, réalisme, adéquation avec la personne, sa situation, le marché.

Si une personne relevant d'une institution de retraite complémentaire professionnelle (Audiens, Pro BTP, IRP Auto et Ircem) se présente dans un Espace Emploi, elle devra être informée de l'existence d'une filière dédiée et orientée, le cas échéant, vers un contact national du groupe de protection sociale professionnel concerné, sans que cette orientation ne s'impose à elle.

L'orientation des personnes vers les Espaces Emploi se fait via les Institutions de Retraite Complémentaire et le réseau local, et peut également se faire par le biais des centres de prévention Bien vieillir Agirc-Arrco ou tout autre mode de diffusion (Journées d'Information Emploi...).

5. Prestation

a. Organisation

Les champs d'action de l'accompagnement (outil n°3)

- la prise de contact : *précise la démarche, valide l'engagement et oriente le demandeur d'emploi vers un consultant référent. C'est à ce stade qu'une réorientation vers une structure adaptée (soin, alphabétisation...) peut être effectuée,*
- diagnostic et accompagnement social : *réalisé par un travailleur social,*
- l'accompagnement personnel : *réalisé par un conseiller professionnel,*
- bilan professionnel : *réalisé par un conseiller professionnel ou bénévole certifié,*
- *techniques de recherche d'emploi pendant toute la durée de l'accompagnement : réalisé par des bénévoles.*

Chaque structure est libre d'organiser la prise en charge de ces thématiques par les professionnels et bénévoles selon le besoin de la personne et la situation rencontrée. Cependant, les problématiques nécessitant une expertise (psychologique...) ne peuvent en aucun cas être assurées par des bénévoles, mais doivent être prises en charge par des professionnels certifiés.

La prise en charge peut se faire de manière individuelle (suivi personnalisé) et/ou collective (sous la forme d'ateliers en groupe).

Si une problématique ne peut être traitée en interne par les membres de l'Espace Emploi (financière, médicale...), la personne est réorientée vers les partenaires professionnels adaptés. Les centres de prévention Bien vieillir Agirc-Arrco sont sollicités en priorité sur les sujets relevant de leurs compétences.

Des réunions d'équipe permettent d'échanger les informations relatives aux modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Formation

Les bénévoles sont formés à leur intégration dans l'Espace Emploi puis en continu. Cette formation axée sur les modalités d'accompagnement du public est assurée par l'équipe salariée.

Accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi

L'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi vise les publics les plus fragilisés dont le degré d'autonomie face à la recherche d'emploi et les savoirs de base sont limités. Cet accompagnement nécessite un maillage important avec les acteurs susceptibles de pouvoir répondre à leurs besoins spécifiques.

Il est donc possible pour les Espaces Emploi :

- d'avoir recours à des prestataires ponctuellement pour lever des freins spécifiques (expression orale et écrite, maîtrise des outils informatiques...),
- de réorienter la personne vers une structure appropriée (structure d'insertion...) si l'accompagnement au sein de l'Espace Emploi n'est pas possible (relevant de l'insertion professionnelle, handicap lourd, impossibilité de communiquer...).

Offre d'emploi

Concernant la phase de retour à l'emploi, après levée des éventuels freins, le candidat, remobilisé pour réaliser des recherches d'emploi peut être soutenu par l'Espace Emploi. Les liens tissés avec les acteurs locaux sont intéressants dans la mesure où ce réseau peut être facilitant de par sa

connaissance du marché du travail et des postes vacants. Cependant, l'Espace Emploi n'a pas vocation à faire le lien entre l'offre et la demande.

b. Formalisation de l'accompagnement

Un entretien individuel de départ par un professionnel (psychologue, coach, ou autre professionnel de l'accompagnement) est réalisé afin de déterminer le type d'accompagnement adapté. Une prestation est alors proposée à la personne, et l'accompagnement est formalisé par la signature d'un contrat d'engagement (**outil n°4**) après acceptation des conditions de la prestation par la personne reçue.

L'ensemble des tests d'évaluation auxquels peut être soumise la personne accompagnée, est obligatoirement réalisé par des professionnels certifiés dans cette pratique.

Un comité de terrain sera organisé par chaque Espace Emploi (ou les 3 Espaces de la région Ile-de-France) pour le suivi, le développement de l'activité, voire l'émergence ou l'organisation de projets locaux, avec les GPS.

Une déclaration CNIL est faite par les fédérations Agirc-Arrco pour le compte des Espaces Emploi Agirc-Arrco.

c. Durée

L'accompagnement réalisé au sein de chaque Espace Emploi est d'une durée de 4 mois. Il est renouvelable une fois si la situation de la personne le nécessite. Il est défini à partir de l'évaluation des professionnels salariés de l'Espace Emploi. Il convient dans ce cas, d'en informer l'IRC compétente, sans remonter le programme d'accompagnement. Le renouvellement pourra être de 2 mois (coût de 500 €) ou de 4 mois (coût de 1 000 €) après appréciation des critères suivants :

- ✓ problématique familiale,
- ✓ problématique personnelle,
- ✓ environnement extérieur difficile,
- ✓ dynamique à maintenir.

Il s'agit là d'un capital temps qui peut donc prendre en compte d'éventuelles périodes d'interruption.

6. Modalités de financement

a. Tarifs

Les accompagnements sont pris en charge intégralement par les groupes de protection sociale sans aucune participation financière des bénéficiaires demandeurs d'emploi.

Le coût de la prestation réalisée au sein de l'Espace Emploi est apprécié en fonction de l'implantation de la structure ainsi que du nombre d'accompagnements réalisés, et arbitré raisonnablement pour un tarif cohérent avec les autres Espaces Emploi, et selon un plafond fixé par les fédérations.

Une hypothèse de dimensionnement d'un Espace Emploi est proposée en **outil n°5**.

Le coût moyen d'un accompagnement (intégrant les frais de structure et d'accompagnement proprement dit) au sein des Espaces Emploi existants ne pourra pas dépasser 2 000 € (4 mois). Deux possibilités de renouvellement : 2 mois supplémentaires pour un tarif de 500 € ou 4 mois supplémentaires pour un tarif de 1 000 €).

b. Financement

Le financement des Espaces Emploi repose sur les achats d'accompagnements réalisés par les groupes de protection sociale associés (formulaire d'intention d'achat d'accompagnement en **outil n°6**).

Autant que possible, ces engagements sont en cohérence avec les populations relevant de chaque groupe de protection sociale sur le territoire, et selon les capacités globales de l'Espace Emploi.

Les IRC expriment leurs intentions d'achat à n-1 via un formulaire dédié (formulaire d'engagement d'achat en **outil n°6**) qui permet au pilote d'évaluer le coût unitaire des accompagnements.

Le process relatif au financement est présenté dans le Vademecum des Espaces Emploi.

	ACTION	
N-1	Définition du coût unitaire d'accompagnement par le Conseil d'administration	
N-1	Intentions d'achats exprimées par l'IRC	A minima le nombre d'accompagnements réalisés pour l'IRC à N-1
N	Réalisation des accompagnements par l'Espace Emploi	
N	Paielement par l'IRC	Par anticipation en fonction du nombre d'achats

Un système de compensation relatif à la réalisation d'un nombre d'accompagnements supérieurs ou inférieur à l'intention d'achat initiale est mis en œuvre. Il est présenté dans le Vademecum des Espaces Emploi.

Les renouvellements ne rentrent pas dans le cadre de ce système de compensation entre institution de retraite complémentaire et sont facturés au fil de l'eau.

L'acquisition d'accompagnements est ouverte à l'ensemble des GPS.

Les institutions qui financent des accompagnements pour leurs ressortissants doivent adhérer à l'association et, à ce titre, payer une cotisation statutaire annuelle. S'agissant du socle commun, les institutions de retraite complémentaire ne peuvent pas refuser de financer les accompagnements de leurs ressortissants dans les Espaces Emploi Agirc-Arrco.

7. Suivi et reporting

a. Suivi de la mise en œuvre du cahier des charges

Un comité de suivi composé des responsables d'Espaces Emploi et des groupes de protection sociale pilotes, se réunit plusieurs fois par an (a minima 3) afin de suivre la mise en œuvre du cahier des charges, d'échanger sur les pratiques et de construire des outils communs.

Un comité stratégique réunissant les directeurs d'action sociale des groupes pilotes d'un Espace Emploi et de la direction de l'action sociale Agirc-Arrco se réunit deux fois par an afin d'arbitrer la feuille de route des Espaces Emploi Agirc-Arrco.

Une réunion plénière peut être organisée annuellement par le GPS pilote réunissant les groupes de protection sociale pilotes, les responsables d'Espaces Emploi et l'ensemble des groupes de protection sociale engagés.

Un comité de terrain est organisé par chaque Espace Emploi (ou les 3 Espaces de la région Ile-de-France) avec les GPS, a minima deux fois par an, pour le suivi, le développement de l'activité, voire l'émergence ou l'organisation de projets locaux.

b. Suivi de l'activité

A partir de 2017, les Espaces Emploi enregistrent leur activité dans un outil informatique commun. Celui-ci permet aux fédérations de réaliser un bilan annuel de l'activité des Espaces Emploi. Cet outil est évolutif, de nouvelles fonctionnalités peuvent être implémentées ultérieurement selon les besoins de reporting.

Des indicateurs communs ont été définis (**outil 7**).

8. Calendrier

Le cahier des charges commun des Espaces Emploi est applicable depuis le 1^{er} janvier 2016. Une actualisation de ce cahier des charges a été réalisée après une année d'expérimentation. Cette version s'applique à compter de la date de parution de son instruction en février 2018.

9. SIRAS et outils communs

Le système d'information en action sociale Agirc-Arrco « SIRAS », accessible via internet (lien sur le site de l'action sociale Agirc-Arrco), présente un module « Espaces Emploi » où plusieurs outils communs sont déposés et accessibles.

Les outils communs à disposition sur le SIRAS doivent être utilisés par l'ensemble des Espaces Emploi.

La liste et la fonctionnalité de chacun sont présentées dans le **Vademecum** des Espaces Emploi Agirc-Arrco.

**13 Espaces Emploi sont situés en France métropolitaine
répartis sur 10 régions administratives :**

- Auvergne-Rhône-Alpes : Espace Emploi Lyon,
- Bretagne : Espace Emploi Rennes,
- Grand Est : Espace Emploi Nancy,
- Hauts-de-France : Espace Emploi Lille,
- Ile-de-France : Espace Emploi Paris 10^{ème},
Espace Emploi Paris 15^{ème},
Espace Emploi Charenton,
- Normandie : Espace Emploi Rouen,
- Nouvelle Aquitaine : Espace Emploi Bordeaux,
- Occitanie : Espace Emploi Montpellier,
Espace Emploi Toulouse
- PACA : Espace Emploi Marseille,
- Pays de Loire : Espace Emploi Nantes.

OUTIL 1 : STATUTS JURIDIQUES

Cf. document joint

OUTIL 2 : MATRICE DES COMPETENCES

Profils et savoir faire attendus des accompagnants

Les accompagnants des espaces emploi, quelque soit leur statut, doivent être animés par le responsable de structure à travers :

- Des réunions régulières de supervision
- Des réunions régulières de pilotage et de partage des pratiques
- Des formations annuelles

Accompagnants certifiés

Les accompagnants certifiés doivent justifier d'au moins une formation parmi les suivantes :

- Certification coach
- Diplôme de psychologie sociale ou clinique
- Master PNL
- Certification analyse transactionnelle
- DESU de coaching ou bilan de compétences
- Master 2 Ressources Humaines

Autres accompagnants

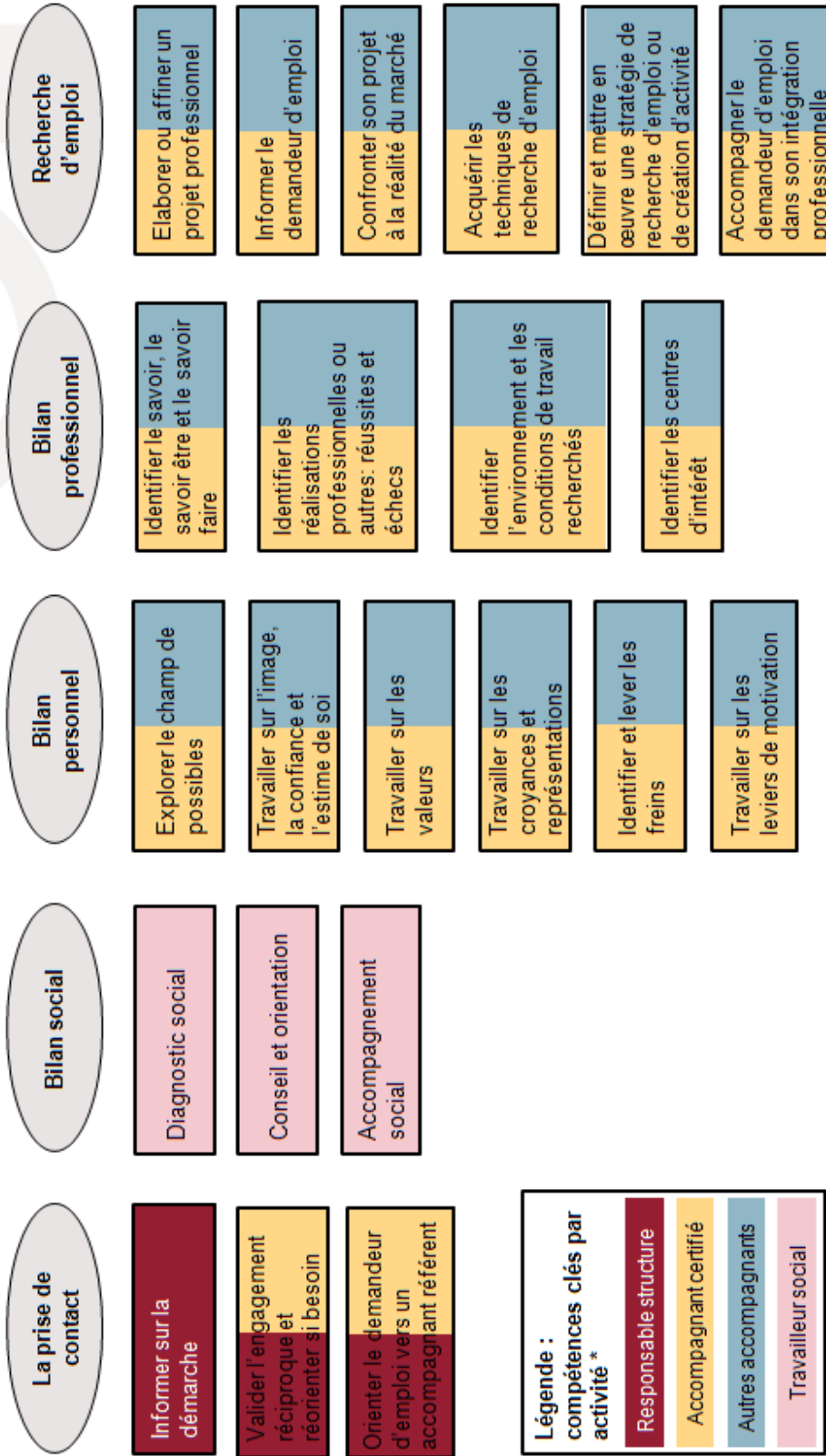
Les autres accompagnants, généralement de jeunes retraités, doivent justifier d'une expérience professionnelle parmi les suivantes :

- Chef d'entreprise
- Fonction Ressources Humaines
- Fonction Management

Les accompagnants doivent également bénéficier d'un cycle de formation au sein de l'espace emploi avant de réaliser leur premier accompagnement

OUTIL 3 : CHAMPS D'ACTION DE L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités de l'accompagnement au retour à l'emploi



Légende :
compétences clés par activité *

Responsable structure

Accompagnant certifié

Autres accompagnants

Travailleur social

Note : Les champs d'action et leur séquençage sont destinés à faciliter la lecture des activités d'accompagnement, qui varient en pratique en fonction des besoins des bénéficiaires et peuvent être transverses sur tout l'accompagnement

(*) Profil et savoir faire attendu d'un accompagnant en annexe

OUTIL 4 : CONTRAT D'ENGAGEMENT

Contrat d'engagement réciproque pour le retour à l'emploi Espaces emploi AGIRC-ARRCO

Présentation synthétique de l'espace emploi et de sa démarche

(À personnaliser par Espace Emploi)

L'espace emploi s'engage à :

- Accompagner le demandeur d'emploi sur une durée de ... mois
- Ouvrir l'espace emploi du ... au ... de ...h à ...h
- Mettre en œuvre l'accompagnement basé sur des entretiens individuels et des ateliers collectifs
- Mettre en œuvre des moyens logistiques facilitant la recherche du demandeur d'emploi
- Réaliser un point régulier sur l'accompagnement avec les demandeurs d'emploi
- Protéger les données et garantir le droit à l'accès, à l'oubli et à la destruction des données du demandeur d'emploi

Le demandeur d'emploi s'engage à :

- Respecter le parcours d'accompagnement en participant aux entretiens individuels et ateliers collectifs proposés
- S'impliquer activement dans son parcours pour atteindre les objectifs fixés avec le consultant
- Respecter les heures des rendez-vous et les travaux à réaliser
- Informer l'espace emploi dans les plus brefs délais en cas d'empêchement exceptionnel
- Respecter l'équipement, les locaux et le matériel et les utiliser uniquement dans le cadre de la recherche d'emploi
- Informer le consultant du suivi de ses démarches et de son retour à l'emploi
- Agir au sein de l'espace emploi dans le respect mutuel et le respect de l'environnement de travail
- Se présenter à l'espace emploi dans une tenue vestimentaire correcte
- Respecter les plages horaires de l'espace

Le consultant s'engage à :

- Respecter les principes d'accompagnement de l'espace emploi
- Définir les objectifs, la méthode et les actions favorisant la démarche de retour à l'emploi avec le demandeur d'emploi
- Assurer la mise à jour des dossiers dans le cadre des règles déontologiques
- Respecter les heures de rendez-vous

Les informations collectées dans ce document sont destinées à la réalisation de statistiques anonymes, elles sont conservées pendant 2 ans par l'Espace Emploi et transmises à votre caisse de retraite complémentaire Agirc-Arrco qui finance la réalisation des accompagnements.

En vertu de la loi N° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous disposez à tout moment d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition et de suppression pour motifs légitimes aux données personnelles vous concernant.

OUTIL 5 : HYPOTHESE DE DIMENSIONNEMENT D'UN ESPACE EMPLOI

Hypothèses de dimensionnement d'un espace emploi

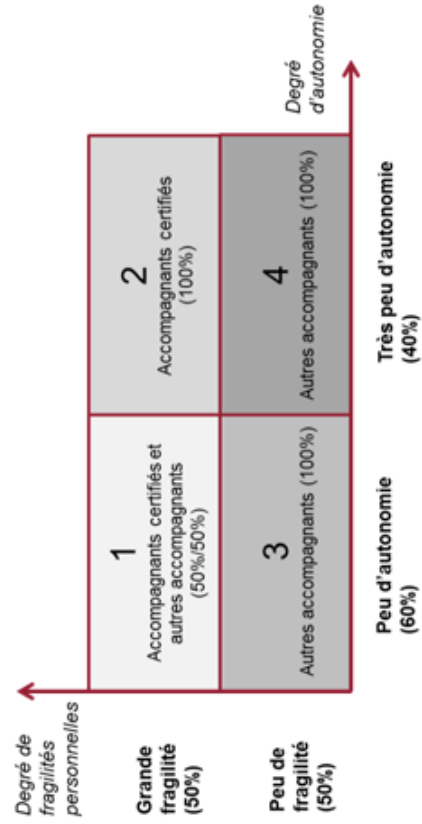
Le dimensionnement de la structure fait appel à deux types d'hypothèses :

- De charge, qui définit l'équivalent en ETP nécessaire pour un accompagnement pour chaque type d'accompagnant :
Accompagnants certifiés, Autres accompagnants, Travailleur social
- De répartition des parcours, qui définit le nombre de personnes accompagnées par parcours, et ainsi les besoins en ETP d'accompagnants

Hypothèses de charge

Hypothèses clés	Autres accompagnants	Accompagnants certifiés
Jour de travail par semaine	1	5
Jour équivalent ETP	0,2	1
Nombre d'accompagnements annuels par accompagnant	6	40
ETP/Accompagnements	0,033	0,025
Hypothèses clés		
Travailleur social		
- Pour tous les accompagnés : 3 rdv de 1h30 pour faire un diagnostic social, du conseil et orientation et un accompagnement social		
- Pour un accompagné sur 4 : 3 rdv additionnels pour instruire les dossiers		
Capacité journalière d'un travailleur social (nbre de rdv)		2,4
Nombre de jours ouvrés (45 semaines de travail)		225
Nombre de rdv réalisables dans l'année		540

Hypothèses de répartition des parcours



Exemple d'application des hypothèses de dimensionnement d'un espace emploi accompagnant 200 bénéficiaires par an

Dimensionnement de l'accompagnement emploi

Répartition des parcours	Nombre d'accompagnements	Répartition Bénévoles / Conseillers professionnels	ETP /Accompagnant.	Nombre d'ETP autres accompagnants	Equivalent en nombre de personnes	Nombre d'ETP accompagnants certifiés
Cadres en difficulté (30%)	60	100%/0%		2,0	10	0,0
Cadres en grande difficulté (30%)	60	50%/50%	Autres accomp.: 0,03	1,0	5	0,8
Non-cadres en difficulté (20%)	40	100%/0%	Accompagnant certifié: 0,02	1,3	7	0,0
Non-cadres en grande difficulté (20%)	40	0%/100%		0,0	0	1,0
Total	200	-		4,3	22	1,8

Dimensionnement de l'accompagnement social

Hypothèses sur le volet social	Besoins
Nombre de rdv réalisables dans l'année	540
Nombre de personnes accompagnées	200
Nombre de rendez-vous nécessaires (commun)	600
Nombre de rendez-vous nécessaires (approfondissement)	150
Nombre de rendez-vous nécessaires au total	750
Besoin ETP travailleur social	1,4

Pour 200 accompagnements, un espace emploi a besoin de :

- 22 accompagnants non certifiés
- 1,8 accompagnants certifiés
- 1,4 travailleurs sociaux

OUTIL 6 : FORMULAIRES D'ENGAGEMENT ET D'INTENTION D'ACHAT

FORMULAIRE D'INTENTION D'ACHAT D'ACCOMPAGNEMENTS 20XX

LOGO

Je soussigné(e)
 représentant l'institution / la structure
 (Membre Fondateur / Associé / Adhérent)

Nombre d'accompagnements

Nombre d'accompagnements à réserver pour l'année 20XX :

Tarifs des accompagnements en 20XX

Nombre d'accompagnements	Coût unitaire d'un accompagnement en €
0 à x	
x et plus	

L'institution règlera à XXX le montant correspondant au nombre d'accompagnements pour lequel elle se sera engagée, après accord de son conseil d'administration/comité de coordination.

L'institution prend note que le nombre de parcours validé par le conseil d'administration/comité de coordination de la structure, en date du _____, pourrait être différent de celui annoncé sur ce document.

Date :

Signature :

FORMULAIRE D'ENGAGEMENT D'ACHAT D'ACCOMPAGNEMENTS 20XX

LOGO

Je soussigné(e)
représentant l'institution / la structure

Membre Fondateur /_/ Associé /_/ Adhérent /_/

Engagement de commande - Nombre d'accompagnements

Nombre d'accompagnements bilans pour l'année 20XX :

Tarifs des accompagnements en 20XX

Nombre d'accompagnements	Coût unitaire d'un accompagnement en €
0 à x	Xxx €
x et plus	xxx €

L'institution règlera à XXX le montant correspondant au nombre d'accompagnements pour lequel elle s'engage sur le présent document.

L'institution s'engage à prendre toutes dispositions et mesures nécessaires (mailing, réunions) pour adresser à l'Espace Emploi le nombre de personnes permettant la réalisation de ces accompagnements commandés. L'institution doit notamment informer l'Espace Emploi des mailings envoyés (volume, date, cible, localisation).

De son côté, l'Espace Emploi s'engage à informer trimestriellement l'institution et de transmettre notamment les informations suivantes : nombre d'accompagnements réalisés et à réaliser, nombre de rendez-vous pris...

Date :

Signature :

OUTIL 7 : DEFINITION D'INDICATEURS COMMUNS

L'utilisation et la définition des indicateurs de pilotage présentées ci-dessous s'imposent à tous. Ceux-ci seront intégrés à l'outil informatique de pilotage des Espaces Emploi.

Typologie des sorties

SORTIES POSITIVES

- CDI
- Création d'entreprise
- CDD/contrat intérim \geq 6 mois
- Formation \geq 6 mois
- CDD / contrat d'intérim \geq 2 mois $<$ 6 mois
- Formation \geq 2 mois et $<$ 6 mois

EMPLOI DURABLE

AUTRES SORTIES

- CDD /contrat d'intérim $<$ 2 mois
- Formation $<$ 2 mois
- Fin d'accompagnement
- Abandon

La formation s'entend au sens des formations diplômantes ou inscrites au RNCP.

Les départs en retraite seront comptabilisés comme une fin d'accompagnement.

La date de référence pour la prise en compte de la durée de chômage est celle figurant sur l'attestation Pôle Emploi, remise à l'Espace Emploi à l'intégration du bénéficiaire au parcours d'accompagnement. Les courtes périodes de reprise d'activité récentes ($<$ 6 mois) ne seront pas prises en compte.

Le taux de sortie d'une année n doit prendre en compte le flux de cette même année (entrées de l'année n-1 toujours en cours sur l'année n). Les projections budgétaires sont, quant à elles, réalisées hors flux.

Taux de transformation

Il s'agit du nombre de personnes effectivement entrées en accompagnement / le nombre de personnes reçues en réunion d'information collective. Il n'est pas indiqué sur l'application der reporting mais devra être transmis annuellement aux fédérations.

Nombre de personnes accueillies sur le mois : nombre de personnes ayant participé à une réunion d'information collective.

Nouvelles entrées du mois : nombre de personnes entrées effectivement dans le dispositif.

Typologie du Sourcing

Les catégories de sourcing retenues sont :

- **Service public**
 - Pôle Emploi
 - APEC
 - Cap emploi
- **Groupes de protection sociale :**
 - Mailings IRC
 - Orientation délégués sociaux
- **Recrutement direct**
 - Partenariats
 - Forums / salons
 - Web (dont réseaux sociaux)
 - Relations

Âges des bénéficiaires

- < 25 ans
- 26 à 37 ans
- 38 à 49 ans
- 50 à 59 ans
- 60 ans et plus

Niveau d'études

- Niveau 1 (Bac +5 et plus)
- Niveau 2 (Bac +3 et Bac +4)
- Niveau 3 (Bac +2)
- Niveau 4 (Baccalauréat)
- Niveau 5 (CAP/BEP)
- Niveau 6 (sans diplôme)

Durée du chômage

- < 9 mois
- ≥ 9 mois et < 12 mois
- ≥ 12 mois et < 18 mois
- ≥ 18 mois et < 24 mois
- ≥ 24 mois et < 36 mois
- ≥ 36 mois